Dossier Politique de diversité au sein de l'Administration fédérale

à l'occasion de

3 décembre – Journée internationale des personnes avec un handicap
4 décembre – Journée fédérale de la diversité

Introduction

La diversité est un fer de lance de l'administration fédérale et de toutes ses institutions. Tant le SPF P&O que Selor redoublent d'efforts depuis des années pour lutter contre toute forme de discrimination, aussi bien au niveau de la politique du personnel qu'au niveau des relations avec le citoyen. La politique de diversité ne doit pas se limiter à une seule organisation fédérale : c'est une thématique globale qui concerne tous les services publics.

En décembre, deux journées à thème mettront l'accent sur deux volets de la politique de diversité. Elles veulent sensibiliser à la diversité d'une part les institutions fédérales et tous leurs fonctionnaires, et d'autre part l'opinion publique dans son ensemble :

- Mercredi 3 décembre 2014, Journée internationale des personnes avec un handicap , avec un accent sur les initiatives en vue de promouvoir les personnes avec un handicap sur le marché du travail.
- Jeudi 4 décembre 2014, la deuxième Journée fédérale de la diversité, qui met l'accent cette année sur la 'Diversité culturelle'. Cette initiative provient du réseau fédéral de la diversité.

Par ailleurs, la création d'un nouveau groupe de pilotage Gestion de la diversité joue un rôle primordial. Ce groupe doit, en travaillant de manière transversale, veiller à ce qu'à partir de 2015 tous les efforts déployés dans le cadre de la diversité se déroulent de manière plus coordonnée et intégrée.

Table des matières

Voici les éléments abordés dans ce document :

- 3 décembre 2014 – Journée internationale des personnes avec un handicap
- 4 décembre 2014 – la Journée fédérale de la diversité
- Gestion de la diversité au sein de l'administration fédérale
- Parties prenantes politique de diversité
    - 1. Candidats
    - 2. Fonctionnaires
- Personnes de contact

3 décembre 2014 – Journée internationale des personnes avec un handicap

En 1993, les Nations Unies ont déterminé que la Journée internationale des personnes avec un handicap aurait lieu chaque année à la date du 3 décembre. L'objectif de cette journée est de souligner que ces personnes, malgré leurs conditions de vie différentes, doivent pouvoir bénéficier des mêmes chances que les personnes valides.

Etant donné qu'en Belgique, Selor est un fervent défenseur de la diversité et, dans le cadre de cette mission, encourage activement l'intégration des personnes avec un handicap au sein du service public fédéral, il se mobilise à nouveau cette année pour ce projet. Selor lancera le 3 décembre toute une série de nouvelles initiatives et attirera également l'attention sur des mesures et des moyens de soutien existants.

Nouvelles initiatives

- Lancement de la campagne 'HANDICAPABLE !' : trop souvent, ce sont des stéréotypes et des préjugés qui entravent le recrutement de collaborateurs avec un handicap. De même, les personnes avec un handicap avec un handicap ont elles aussi des idées préconçues et des doutes quant à leurs chances sur le marché du travail. C'est pourquoi Selor propose des affiches et des bannières relayant le message positif 'HANDICAPABLE !' afin d'informer tant les personnes avec un handicap avec un handicap que les employeurs (potentiels) au sujet de toutes les possibilités qui existent.
- Optimiser l'accès à des **conseils pour postuler à destination des personnes sourdes ou malentendantes**, par le biais d'un petit film réalisé avec un interprète en langue des signes et accompagné d'une transcription.
- Lancement du fil conducteur **'Comment postuler ?'** pour les candidats avec un handicap, un trouble cognitif ou une maladie. Ce guide pratique met ces candidats sur la bonne voie afin de les aider à trouver un travail adapté malgré leur handicap. Ce dernier ne doit pas constituer un obstacle pour participer à des tests de candidature.

Plus de 1.500 demandes provenant de personnes avec un handicap

Il ressort clairement des chiffres que les personnes avec un handicap sont ouvertes au marché du travail. En 2014, Selor a déjà reçu plus de 1.650 demandes, et ce pour les trois formes de soutien proposées:

- 'adaptations raisonnables' : Selor adapte des procédures de sélection existantes afin de compenser l'éventuel effet négatif d'un handicap, d'un trouble cognitif ou d'une maladie.
- Adaptations de poste de travail : Selor intervient dans la recherche et l'installation d'équipements afin que les personnes avec un handicap puissent exécuter leur travail.
- Priorité à l'engagement : certaines catégories de personnes avec un handicap peuvent demander à être prioritaires auprès de Selor lors de recrutement dans des services publics.

Les adaptations les plus fréquemment demandées lors des sélections sont du temps supplémentaire, l'utilisation d'une salle de tests séparée, un logiciel de lecture à haute voix, un logiciel d'agrandissement, un grand écran, une réglette braille et un formulaire de test au format A3.

Base de données de plus de 5.000 personnes et 2.000 adaptations

Depuis que Selor a commencé en 2004 à faire un suivi séparé des personnes avec un handicap , plus de 5.000 d'entre elles sont déjà passées chez Selor. En outre, plus de 2.000 adaptations raisonnables ont été déjà été mises en place. Selor partage gratuitement ce savoir-faire avec tous les services

publics fédéraux intéressés, mais aussi avec d'autres organisations ou entreprises. Par ailleurs, Selor peut également mettre à disposition ses tests et équipements de test adaptés.

Du pain sur la planche

Les efforts fournis par Selor et par d'autres acteurs commencent à porter leurs fruits. Lors des sélections, les personnes avec un handicap représentent actuellement environ 2,5% de l'ensemble des candidats. Le point positif est que le taux de réussite de ces personnes est le même que celui des personnes ne présentant aucun handicap. Néanmoins, les personnes avec un handicap restent encore sous-représentées : l'objectif au sein de l'administration fédérale est fixé à 3%, mais malgré une augmentation observées au cours de ces dernières années, ce chiffre stagnait encore à 1,57 % pour l'année 2013.

4 décembre 2014 – la Journée fédérale de la diversité

Pour la deuxième édition de la Journée fédérale de la diversité, une initiative du réseau des fédéral de la diversité, l'accent est mis cette année sur le thème de la "diversité culturelle".

Au sein de l'administration fédérale, chaque collaborateur peut se prévaloir d'une identité culturelle propre. Tous les fonctionnaires constituent ensemble un tout hétéroclite.

Il est important de :

- sensibiliser le temps d'une journée le personnel fédéral à l'importance d'interagir avec des collègues, partenaires et citoyens dans le respect des différences ;
- promouvoir les actions réalisées dans les organisations fédérales pendant l'année ;
- d'attirer l'attention sur la richesse et les avantages de la diversité culturelle. Ces différences dans les expériences, les styles de vie, les points de vue et les connaissances nous permettent en effet de construire une administration fédérale moderne et innovante !

Activités :

Pendant toute une journée, des milliers de fonctionnaires seront sensibilisés par le biais de **nombreuses activités** aux différences culturelles et linguistiques :

- **Activités de sensibilisation spécifiques** dans les organisations comme : repas multiculturels, livres de cuisine, jeux de rôle, carte de la diversité culturelle, tables de conversation multilingues, découverte d'autres traditions et du folklore, témoignages, débats, ...

- Un **groupe de travail transversal** a créé **plusieurs outils** :
    - Un quiz multiculturel
    - Un salon Patatifed (au SPF P&O) où tous les fonctionnaires fédéraux sont les bienvenus.

Plus de détails sur le programme sont disponibles ici sur FedWeb.

Gestion de la diversité

L'accord de gouvernement fédéral du 10 octobre mise beaucoup sur la diversification du personnel de l'administration fédérale et sur la sensibilisation des fonctionnaires fédéraux afin de donner une chance à la diversité.

Les piliers suivants pour une politique en la matière y sont mis en avant :

- Encourager l'accès au marché du travail et la lutte contre la discrimination.
- Mener une politique positive à l'égard des femmes et des personnes avec un handicap .
- Permettre de travailler plus longtemps grâce à une politique de formation permanente, des adaptations des postes de travail et une politique du personnel respectueuse de l'âge des collaborateurs.

La mise en œuvre concrète des initiatives en matière de diversité doit se faire de manière coordonnée et en concertation avec tous les services concernés. Pour ce faire, Selor a développé un nouveau modèle de diversité pour l'administration fédérale, où un organe central doit jouer un rôle de pilotage et de coordination.

Le nouveau groupe de pilotage "Gestion de la diversité au sein de l'administration fédérale" sera dès lors aussi garant d'une vision centralisée et cohérente, d'un plan-programme et, sur la base de celui-ci, d'une approche concrète.

Les objectifs fondamentaux de ce groupe de pilotage sont les suivants :

1. Développer la vision sur la gestion de la diversité au sein de l'administration fédérale.
2. Coordonner le plan-programme. Etablir la liste des priorités pour les projets, gérer et suivre les projets.
3. Gérer, octroyer et piloter les budgets (budget diversité central).
4. L'expertise de ce groupe de pilotage représente un moteur d'innovation afin de soutenir les plans directeurs et les plans d'action, ainsi que formuler les avis nécessaires pour lancer et mettre en œuvre des initiatives concrètes.

Afin d'augmenter les chances de réussite de ce nouveau modèle de diversité, il est essentiel de passer d'une approche directive et contraignante, qui était d'application auparavant au sein de la politique de diversité, à un environnement axé sur la cogestion et la cocréation, en collaboration avec tous les services publics, les organisations d'intérêts et experts concernés. Cette nouvelle méthode de travail doit déboucher sur une politique de diversité commune , portée par toutes les parties concernées et qui constitue la base pour des initiatives concrètes.

Le groupe de pilotage est actuellement en cours de constitution et son lancement opérationnel est prévu pour début 2015.

Parties prenantes importantes de la politique de diversité

La politique de diversité de l'administration fédérale s'adresse à deux groupes cibles clés : d'une part les personnes qui veulent postuler auprès de l'administration, et d'autre part, les fonctionnaires fédéraux qui sont déjà en fonction.

Une série de mesures et d'initiatives visant à favoriser et concrétiser la diversité sont abordées ci-dessous par groupe cible.

1. Candidats

Toute personne qui postule pour une fonction au sein de l'administration fédérale passe dans pratiquement tous les cas par Selor, qui se charge de la sélection et du recrutement du personnel de l'administration fédérale.

Selor s'engage depuis des années déjà en faveur de l'égalité des chances pour tous et diffuse ce message tant vers les candidats que vers les spécialistes du secteur ou les employeurs (fédéraux).

L'égalité des chances signifie dans la pratique qu'il faut éviter toute forme de discrimination et éventuellement mener des actions d'accompagnement ciblées afin de garantir que certains groupes cibles soient suffisamment représentés à tous les niveaux de la fonction publique, pour en faire un reflet de la société. Peuvent entre autres faire partie de ces groupes cibles spécifiques : des personnes avec un handicap avec un handicap avec un handicap ou des personnes issues de l'immigration.

Actions pour les personnes avec un handicap

Pour les personnes avec un handicap, une maladie ou un trouble cognitif, cet obstacle peut représenter un seuil supplémentaire pour accéder au marché du travail. Pour y remédier et augmenter leurs chances, l'administration fédérale a décidé il y a quelques années d'instaurer un quota selon lequel les personnes avec un handicap doivent représenter 3 % de l'emploi total. Etant donné que dans la pratique ce pourcentage n'est pas encore atteint, à l'exception de quelques services publics, et n'augmente que très lentement, Selor a lancé l'année dernière la campagne de communication 'HANDICAPABLE !' L'objectif de cette campagne était d'une part d'informer et de motiver les personnes avec un handicap et les organisations de la société civile. Et d'autre part, de soutenir et d'accompagner les organisations publiques.
Selor a ainsi transmis à toutes les personnes concernées le message 'we're on your side', nous croyons aux talents des personnes avec un handicap ! Cette campagne s'est concrétisée par des affiches, des bannières, un jeu et des informations ciblées tant à l'intention des services publics que des organisations d'orientation et d'intérêts.

Cela a donné des résultats, comme a pu le constater Selor :

- Un plus grand flux de candidats avec un handicap dans sa liste de postulants
- Des responsables RH et des responsables diversité mieux informés du côté des employeurs
- Des accords de coopération plus étroits avec des associations et organisations spécialisées sur le terrain.

Mais Selor continue à s'investir afin de prendre des initiatives dans ce domaine, et ce aussi bien pour les personnes avec un handicap que pour tous les services qui sont confrontés à la problématique du handicap. Voici quelques exemples d'initiatives en cours :

- **HANDICAPABLE !-tour** : des séances d'information concrètes et pratiques pour les candidats et les 'job coaches' sur les thèmes 'travailler dans l'administration fédérale' et 'postuler' auprès d'organisations spécialisées dans le domaine (par exemple AWIPH, PHARE…)
- **Jeu HANDICAPABLE ! :** un jeu qui donne l'opportunité de découvrir les conditions de vie et de travail spécifiques des personnes avec un handicap. Il consiste en différentes tâches et comporte une notice explicative. Le jeu peut être téléchargé sur le site web de Selor.
- Optimiser l'accès à des **conseils pour postuler à destination des personnes sourdes ou malentendantes**, par le biais d'un petit film réalisé avec un interprète en langue des signes et accompagné d'une transcription.
- L'extension de la **salle de tests avec des adaptations raisonnables**. Cette salle offre des adaptations aux procédures de sélection existantes qui compensent l'éventuel effet négatif d'un handicap, d'un trouble cognitif ou d'une maladie afin que ces personnes disposent des mêmes chances pour réussir un test (concrètement il s'agit d'un logiciel de lecture à haute voix, d'agrandissement de textes …)
- **Fil conducteur 'Comment postuler ?'** pour les candidats avec un handicap, un trouble cognitif ou une maladie : ce guide répertorie tout le matériel de support disponible.
- **Fiches produits** avec les informations les plus récentes sur les adaptations raisonnables des procédures de sélection, la liste détaillée, les adaptations possibles du poste de travail, …
- Des **fiches d'information** concises et claires pour les candidats avec un handicap, et ce sur toutes les mesures proposées par l'administration fédérale aux personnes avec un handicap :
    - Adaptations raisonnables des procédures de sélection
    - Priorité lors du recrutement
    - Adaptations de poste de travail

Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives de Selor pour les personnes avec un handicap, un trouble cognitif ou une maladie sur le site web de Selor.

Actions pour le groupe cible Genre

La diversité fait également référence à une représentation équitable des femmes à tous les niveaux d'une organisation. Pour atteindre cet objectif, Selor prévoit aussi des initiatives spécifiques pour ce groupe cible.

- **Top Skills** : il s'agit d'un projet destiné à encourager davantage de femmes à participer aux sélections pour des fonctions managériales. Concrètement, les femmes ont l'opportunité de participer à la simulation d'une sélection de management. Cela leur permet de se familiariser avec la procédure et de se faire une meilleure idée de leurs points forts. Elles sont ainsi mieux préparées pour participer ultérieurement à de vraies sélections. Depuis 2013, cette initiative s'est enrichie d'éditions visant le top et le middle management.
- **Screening actif** d'instruments de test sur la problématique du genre afin d'éliminer les discriminations éventuelles.
- Dans les marchés publics portant sur l'achat de tests de sélection, la **neutralité de genre est une condition requise** par défaut.

- Analyse des descriptions de fonction du point de vue du genre. Lors de la rédaction des textes, il est veillé à ce qu'ils soient les plus neutres possibles et ne s'adressent pas spécifiquement soit aux hommes soit aux femmes.

Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives de Selor pour la neutralité de genre sur le site web de Selor.

Actions pour les personnes issues de l'immigration

Selor met tout en œuvre pour que l'administration soit le reflet de notre société moderne. Pour y parvenir, Selor veut inciter davantage de personnes d'origine allochtone à postuler dans l'administration et entreprend à cet effet des actions ciblées.

- **Screening actif** sur la neutralité culturelle des tests de sélection utilisés.
- Dans les marchés publics portant sur l'achat de tests de sélection, la **neutralité culturelle est une condition requise** par défaut.
- A la demande d'organisations de la société civile, Selor organise régulièrement des sessions d'information sur comment postuler et travailler au sein de l'administration.

Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives de Selor pour les personnes issues de l'immigration sur le site web de Selor.

Actions pour les personnes en situation d'exclusion sociale et/ou défavorisées

Selor est très sensible à l'égalité des chances pour tous et s'engage dès lors à défendre les personnes en situation de précarité. Car lorsqu'ils trouvent un emploi, ils ont une grande chance de sortir de cette situation de pauvreté.

- Développement d'une procédure de screening pour le recrutement d'^**experts de terrain en matière de pauvreté**', action qui s'intègre dans le cadre du Plan Fédéral de Lutte contre la Pauvreté.
- Selor embauche même un expert de terrain en matière de pauvreté et/ou d'exclusion sociale. Cet expert peut être consulté par tous ceux qui rencontrent des difficultés. Il peut également accompagner les personnes le cas échéant.
- Attention particulière pour une communication claire et compréhensible, où la clarté des informations est évaluée au préalable.

Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives de Selor pour les personnes en situation de précarité sur le site web de Selor.

Actions générales

Indépendamment d'actions pour des groupes cibles spécifiques, Selor essaie aussi de transmettre activement une politique qui encourage la diversité.

- Présence à des salons spécifiques sur la diversité
- Participation à des études scientifiques et des thèses

2. Fonctionnaires

Outre les candidats, les fonctionnaires constitue un deuxième grand groupe cible pour lequel des initiatives spécifiques et des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Réseau fédéral de la diversité

Chaque organisation publique possède un responsable diversité. Ces personnes veillent à une approche favorable à la diversité au sein de leur propre organisation et mettent en œuvre des actions de diversité. Tous ces responsables forment un réseau qui se réunit plusieurs fois par an. La journée fédérale de la diversité est d'ailleurs un exemple d'action provenant de ce réseau. celle-ci est organisée depuis 2013 et la deuxième édition aura lieu le 4 décembre 2014.

Réseau Felink

Felink est un réseau de l'administration fondé en 2006. Son objectif est d'aider les femmes de l'administration fédérale à développer leur réseau et de les accompagner dans leur épanouissement personnel et leur carrière.

Réseau de fonctionnaires fédéraux Pauvreté

C'est un réseau de fonctionnaires qui collaborent à la réalisation d'actions mentionnées dans le Plan Fédéral de Lutte contre la Pauvreté.

Réseau CARPH –Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale

La commission a été constituée par l'arrêté royal du 5 mars 2007. Elle a pour objectif de **rapporter** au gouvernement au sujet de la situation de l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale et de le **conseiller** à propos de la politique à mener en la matière. Elle doit aussi **évaluer** les efforts déployés par les organisations fédérales pour atteindre l'objectif de 3 % de personnes avec un handicap employées dans la fonction publique.

Actions

- **Sensibiliser et informer via des formations en matière de diversité :** pour chaque instance qui recrute, Selor prévoit une formation en matière de diversité. Par ailleurs, des formations de sensibilisation sont également organisées pour les membres du personnel de l'administration.
- **Soutien individuel** pour les responsables diversité qui veulent mettre en œuvre un projet diversité au sein de leur organisation.
- **Soutien financier pour les projets diversité** : chaque année, le SPF P&O lance un appel aux organisations fédérales afin d'introduire un projet diversité. Le projet choisi bénéficie du soutien financier du SPF P&O.

Matériel de support

Le SPF P&O a rédigé toute une série de guides qui proposent des méthodes concrètes, des conseils et des outils pour instaurer une politique de diversité.

- Le guide **"Elaborer une politique de diversité"** présente une méthodologie avec 6 phases successives et 10 outils pratiques, afin d'aider les responsables diversité et les services RH qui doivent instaurer une politique de diversité dans leur organisation. Ce guide est disponible ici sur le site web du SPF P&O.
  http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_diversite_guide_methodologique.jsp?referer=tcm:119-107620-64

- **Diversité et RH** : bonnes pratiques nationales et internationales. Le guide se compose de fiches. Il est avant tout un instrument pratique reprenant des conseils et des exemples concrets d'actions qui peuvent être entreprises au sein de l'administration. Ce guide est disponible ici sur le site web du SPF P&O.
  http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/Broch_po_diversite_2008.jsp?referer=tcm:119-28635-64

- **Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts.** Ce guide donne des conseils pratiques et des contacts utiles pour un bon déroulement de l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Ce guide est destiné aux acteurs qui sont concernés par l'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (directeurs, chefs de service, responsables diversité, …). Cette brochure est disponible ici sur le site web du SPF P&O.
  http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_diversite_accueil_integration_handicap.jsp?referer=tcm:119-112547-64

Le matériel de support que Selor met à disposition pour les candidats peut également servir pour les fonctionnaires qui sont déjà au service de l'administration fédérale :

- **Fiches d'informations** concises et claires **pour les candidats avec un handicap**
- Une **brochure sur les adaptations du poste de travail**, qui a pour objectif d'informer, d'accompagner et de soutenir les organisations publiques lors de la mise en œuvre d'adaptations du poste de travail. Cette brochure donne à la fois un fil rouge pratique, un aperçu de tous les subsides possibles (en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles) et une liste des organisations externes d'orientation/de la société civile qui peuvent offrir un soutien et un accompagnement.
- Le **jeu de sensibilisation et sur l'environnement des personnes avec un handicap Handicapable**

Tous ces documents et le jeu sont disponibles ici sur le site web de Selor.

Personnes de contact

Personnes de contact Journée de la diversité	Personnes de contact Politique de diversité Administration fédérale
Coordination Journée fédérale de la diversité SPF P&O, Développement de l'Organisation et du Personnel • Nathalie Brisy nathalie.brisy@p-o.belgium.be 02/790 55 67 Christel Brouwers christel.brouwers@p-o.belgium.be 02/790 54 86 Action 'Patatifed' • Pauline Tilmant (IFA) Pauline.tilmant@ofoifa.fgov.be 02/573 74 26	Groupe de pilotage Gestion de la Diversité Administration fédérale • Christine Daems, SBU Manager Méthode de sélection et Diversité Christine.daems@selor.be – 02/788 67 30 • Els Daems, Responsable de projet Diversité els.daems@selor.be - 02/788 66 78 Service public fédéral Personnel & Organisation : • Ben Smeets, Directeur-général a.i. Développement de l'Organisation et du Personnel ben.smeets@p-o.belgium.be - 02/790 53 20 • Laurence Mortier, Attachée P&O, Développement de l'Organisation et du Personnel laurence.mortier@p-o.belgium.be - 02/790 54 68 Politique de diversité de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale) : • Véronique Durant, responsable Diversité IFA veronique.durant@ofoifa.fgov.be - 02/573 74 75